

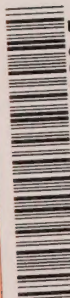
CAI  
J 720  
- 1986  
D11

Discrimination based on age  
is against the law.



Canadian Human Rights  
Commission

- Race
- Colour
- National or ethnic origin
- Age
- Sex
- Mental disability
- Physical disability
- Alcohol or drug dependence
- Religion
- Marital Status
- Family Status
- Pardoned conviction
- Equal pay



3 1761 11765980 5



## ***Discrimination based on age is against the law.***

**Y**oung or old, everyone deserves the same chance to make the most of life. That's not only fair. It's the law.

Age is one of 10 grounds on which discrimination is forbidden under the Canadian Human Rights Act. In federal jurisdiction, employers and those who offer goods, services, facilities or accommodations must treat old and young by the same rules, as workers and as customers.

There are some reasonable exceptions. For example, discount air fares for children and senior citizens are allowed by guidelines adopted by the Canadian Human Rights Commission.

The Canadian Human Rights Act also says workers can be forced to retire at the age that is "normal" for their line of work. (The Commission has urged Parliament to change the law so people can keep working as long as they are able to get the job done, effectively and safely.)

Besides outlawing discrimination, the Act forbids harassment based on age, as it does harassment on the other grounds it covers.

Some of Canada's biggest companies – including the banks, the airlines and railways and the television networks – come under this law. So does the federal government and all its agencies.

Most provinces and territories have similar laws that limit age discrimination in fields they control – most housing and shops, for example, and provincial government programs.

A brief leaflet like this cannot cover every angle, of course. The questions and answers that follow show just some of the ways the federal ban on age discrimination applies in everyday life.

**Q**uestion: I feel that my working days are over, and I'm only 55 years old! The company where I've been working for years went bankrupt and everywhere I go, people are refusing to hire me because they say I'm too old to start over again. I have at least 10 good years left, and I'm going crazy sitting around the house. Is there anything the Human Rights Commission could do about this?

**A**nswer: If you're not being hired just because employers think that if you're 55 you're too old, then you have been discriminated against. In investigating the case, the Canadian Human Rights Commission would look at the company's hiring record to see whether they have reasonable grounds for hiring younger employees. It is possible that these companies need people with certain kinds of experience or special qualifications. If this is the case, then possibly younger people are being hired because they meet these qualifications.

**Q**uestion: I'm only 30, but I'm already over the hill, it seems. I applied for a job and they told me that they only took people under the age of 30. This job requires that you be trained for a few years, but surely I have more than a few good years left!

**A**nswer: Ask the Canadian Human Rights Commission to investigate. There are quite a few jobs where age is used as an index of a person's ability to do the job. Other jobs use training as a reason for hiring only younger people because the employer has to spend a lot of time and money on training. But the employer has to be able to prove that these age requirements are really necessary. Otherwise they can be found to be discriminatory by the Commission.

**Q**uestion: Can they specify in an ad for a job that you have to have graduated in the last two or three years? It seems to me that they can screen out older applicants that way.

**A**nswer: It can work to discriminate on the basis of age. A recent certificate may be desirable in a field where the state of knowledge is changing fast, but there are other ways for someone who graduated years ago to get caught up on recent advances. If you feel discriminated against because of age, then you should talk to a Human Rights Officer at one of the phone numbers listed in this pamphlet.

**Q**uestion: They're going to force me to retire when I'm 65, even though I'm still very active and good at my job. Isn't this discrimination based on age?

**A**nswer: Yes, it is, but it has been such a part of Canadian working life for so long that the Canadian Human Rights Act has a section allowing for mandatory retirement at the "normal" age of retirement for the type of work concerned. You should still complain to the Commission about it, though, if you feel it is unjust, because the Commission is studying this issue and its impact on people. The Commission might even find that in your specific job there are reasons why you should not be forced to retire at a particular age.



CA1  
J420  
-1986  
D11

**Q**uestion: I'm not a child; I'm not a student; I'm not a senior citizen so I always have to pay the full price for everything. Is it discriminatory to offer special rates based on age?

**A**nswer: The Canadian Human Rights Commission has the authority to make guidelines saying that certain distinctions based on age or on any other ground are not discriminatory, if the distinctions are reasonable. The Commission has decided that it is reasonable to offer a reduction in charges, or no charge with respect to rates and fares for children, youths and senior citizens, and has passed a guideline to this effect.

**Q**uestion: I am 27 years old and I've been working in the same line since I was 20. When I went to apply for a job in my field, I was told that I had to have 10 years of experience before they would consider me qualified. This doesn't seem fair - surely seven years would be enough!

**A**nswer: Seven years is a long time to be working in a field. It's possible that the company is using years of experience to screen out immigrants as well as young applicants. If the employer cannot prove that there are reasonable grounds to ask for so many years of experience, the Canadian Human Rights Commission could find that the company is discriminating.

**D**o you think you have been dealt with unfairly because of your age or because of any other forbidden ground of discrimination - race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, marital status, family status, conviction of an offence for which a pardon has been granted, or disability?

If so, the Canadian Human Rights Commission may be able to help.

#### **National Office**

Canadian Human Rights Commission  
400-90 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Visual Ear: (613) 996-5211

#### **Regional Offices**

##### **Atlantic**

*Office address:*  
300-5670 Spring Garden Road  
Halifax, Nova Scotia  
Telephone: (902) 426-8380  
Visual Ear: (902) 426-9345

*Mailing address:*  
P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3J2

##### **Quebec**

330-1253 McGill College Avenue  
Montreal, Quebec  
H3B 2Y5  
Telephone: (514) 283-5218  
Visual Ear: (514) 283-1869

##### **National Capital**

*Office address:*  
915-270 Albert Street  
Ottawa, Ontario  
Telephone: (613) 996-0026  
Visual Ear: (613) 998-5927

*Mailing address:*  
P.O. Box 2052, Station "D"  
Ottawa, Ontario  
K1P 5W3

##### **Ontario**

623-55 St. Clair Avenue East  
Toronto, Ontario  
M4T 1M2  
Telephone: (416) 973-5527  
Visual Ear: (416) 973-8912

##### **Prairies**

718-275 Portage Avenue  
Winnipeg, Manitoba  
R3B 2B3  
Telephone: (204) 949-2189  
Visual Ear: (204) 949-2882

##### **Alberta and Northwest Territories**

416-10506 Jasper Avenue  
Edmonton, Alberta  
T5J 2W9  
Telephone: (403) 420-4040  
Visual Ear: (403) 420-4108

##### **Western**

600-609 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia  
V6B 4W4  
Telephone: (604) 666-2251  
Visual Ear: (604) 666-3071

These offices accept long-distance calls collect.

**T**he Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person who makes a complaint or who helps in one of the Commission's investigations.

November 1986

© Minister of Supply and Services  
Canada 1986  
Cat. No. HR32-1/8-1984  
ISBN 0-662-54775-6



## La discrimination fondée sur l'âge est contraire à la loi.

**J**eune ou vieux, chacun a droit à l'égalité des chances d'épanouissement.

Ce n'est pas seulement une question de justice, c'est la loi.

L'âge est en effet l'un des 10 motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans les secteurs de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter chacun, jeune ou vieux, sur le même pied d'égalité, autant à titre de travailleurs que de consommateurs.

Il existe toutefois des exceptions raisonnables, comme par exemple l'ordonnance adoptée par la Commission canadienne des droits de la personne qui autorise des tarifs aériens réduits pour les enfants et les personnes âgées.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit également que les travailleurs peuvent être mis à la retraite à l'âge considéré "normal" pour leur genre d'emploi. (La Commission a pressé le Parlement de modifier la Loi de façon à ce que les gens puissent continuer à travailler aussi longtemps qu'il sont en mesure de faire le travail efficacement et en toute sécurité.)

En plus d'interdire la discrimination, la Loi interdit le harcèlement fondé sur l'âge, ainsi que le harcèlement fondé sur les autres motifs de distinction illicite qui y sont énumérés.

Certaines des plus grandes entreprises canadiennes, notamment les banques, les compagnies aériennes et ferroviaires, ainsi que les réseaux de télévision, sont liées par cette loi. Il en est de même pour le gouvernement fédéral et tous ses organismes.

La plupart des provinces et les deux territoires ont une loi semblable qui interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les domaines relevant de leur compétence, par exemple la plupart des commerces de détail, le logement, et bien entendu leurs propres programmes.

Il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de la question dans un court dépliant comme celui-ci. Les questions et réponses qui suivent vous donneront une idée de la façon dont s'applique concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur l'âge.

**Question :** J'ai l'impression que je n'aurai plus jamais de travail et je n'ai que 55 ans! La compagnie où j'ai travaillé pendant des années a fait faillite et partout où je vais on refuse de m'engager parce que je suis trop vieux pour "recommencer à zéro". J'ai encore au moins dix bonnes années devant moi et je ne supporterai pas de rester à la maison à me tourner les pouces. La Commission des droits de la personne peut-elle faire quelque chose?

**Réponse :** Si on ne vous engage pas, uniquement parce qu'à 55 ans, on trouve que vous êtes trop vieux, il s'agit en effet de discrimination. Si la Commission canadienne des droits de la personne étudiait votre cas, elle vérifierait les dossiers d'embauche de la compagnie afin de déterminer si cette dernière a des motifs raisonnables pour engager des employés plus jeunes. Ces compagnies peuvent avoir besoin de gens possédant certains types d'expérience ou des aptitudes particulières. Si tel est le cas, il est alors possible que la compagnie engage des gens plus jeunes parce qu'ils répondent à ces conditions.

**Question :** Je n'ai que trente ans, et on dirait qu'on veut déjà me mettre au rancart. J'ai fait une demande d'emploi et on m'a répondu que seuls les gens de moins de trente ans étaient acceptés. Ce travail exige une formation qui dure quelques années, mais, après tout, n'ai-je pas encore plusieurs bonnes années qui m'attendent!

**Réponse :** Demandez à la Commission canadienne des droits de la personne de faire une enquête. Il arrive assez souvent qu'on se serve de l'âge comme indice pour juger de l'aptitude à exécuter un travail. Dans d'autres cas, on invoque la formation pour n'embaucher que de jeunes personnes, parce que l'employeur doit consacrer beaucoup de temps et d'argent à la formation. Cependant, l'employeur doit être en mesure de prouver que les conditions relatives à l'âge sont vraiment justifiées, sans quoi la Commission pourrait établir qu'il s'agit d'exigences discriminatoires.

**Question :** Un employeur peut-il préciser dans un avis de concours que les candidats doivent avoir obtenu leur diplôme au cours des deux ou trois dernières années? Il me semble que l'on exclut, par le fait même, les candidats plus âgés.

**Réponse :** En effet, cette exigence peut servir à établir des distinctions fondées sur l'âge. Il se peut que l'obtention récent d'un diplôme soit souhaitable dans un domaine où le champ des connaissances est en évolution constante, mais il existe d'autres moyens pour un ancien diplômé de se tenir à la pointe du progrès. Si vous estimez avoir été victime de discrimination à cause de votre âge, vous devriez téléphoner à l'un des bureaux dont le numéro figure dans ce dépliant et demander à parler à un agent des droits de la personne.

**Question :** On veut m'obliger à prendre ma retraite à 65 ans, même si je suis encore très actif et que je donne un bon rendement au travail. Ne s'agit-il pas de discrimination fondée sur l'âge?



**Réponse :** Oui, bien sûr, mais cette norme est intégrée à la vie de l'employé canadien depuis si longtemps que la Loi canadienne sur les droits de la personne permet d'appliquer la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par la personne concernée. Vous devriez toutefois porter plainte si vous vous sentez lésé, car la Commission fait actuellement des recherches sur cette question et sur ses répercussions. La Commission pourrait même établir que, dans votre cas, il existe des raisons pour que vous ne soyez pas obligé de prendre votre retraite à un âge donné.

**Question :** Comme je ne suis ni un enfant, ni un étudiant, ni une personne âgée, je dois toujours payer le prix fort pour tout. Est-ce un acte discriminatoire que d'offrir des taux spéciaux aux gens de certains groupes d'âge?

**Réponse :** Il est de la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne d'émettre des ordonnances par lesquelles il est reconnu que certaines distinctions fondées sur l'âge ou tout autre motif ne sont pas discriminatoires, si ces distinctions sont raisonnables. La Commission a décidé qu'il est raisonnable d'offrir des taux ou des tarifs réduits, voire des services gratuits aux enfants, aux jeunes et aux personnes âgées, et elle a émis une ordonnance en ce sens.

**Question :** J'ai 27 ans et je travaille dans le même domaine depuis l'âge de vingt ans. Lorsque j'ai postulé un emploi dans mon domaine, on m'a dit que je devais avoir dix ans d'expérience pour être considéré admissible. Cela ne me semble pas juste. Je ne comprends pas que sept ans d'expérience ne suffisent pas!

**Réponse :** En effet, sept ans d'expérience dans le même domaine, c'est long. Il est possible que la compagnie pose cette condition pour éliminer les immigrants ainsi que les candidats jeunes. Si l'employeur n'arrive pas à prouver qu'il a des motifs raisonnables pour demander autant d'années d'expérience, la Commission canadienne des droits de la personne pourrait conclure que la compagnie fait preuve de discrimination.

**C**royez-vous avoir été traité injustement à cause de votre âge ou de tout autre motif de distinction illicite, à savoir la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, la situation de famille, l'état matrimonial, l'état de personne graciée ou la déficience?

Si oui, peut-être que la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

**Administration centrale**  
Commission canadienne des droits de la personne  
400-90, rue Sparks  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995-1151  
Numéro Visuur : (613) 996-5211

#### Bureaux régionaux

**Atlantique**  
*Adresse du bureau :*  
300-5670, chemin Spring Garden  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
Téléphone : (902) 426-8380  
Numéro Visuur : (902) 426-9345

*Adresse postale :*  
C.P. 3545  
Succursale postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3J2

**Québec**  
330-1253, avenue McGill College  
Montréal (Québec)  
H3B 2Y5  
Téléphone : (514) 283-5218  
Numéro Visuur : (514) 283-1869

#### Capitale nationale

*Adresse du bureau :*  
915-270, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
Téléphone : (613) 996-0026  
Numéro Visuur : (613) 998-5927

*Adresse postale :*  
C.P. 2052, Succursale postale "D"  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5W3

#### Ontario

623-55 est, avenue St. Clair  
Toronto (Ontario)  
M4T 1M2  
Téléphone : (416) 973-5527  
Numéro Visuur : (416) 973-8912

#### Prairies

718-275, avenue Portage  
Winnipeg (Manitoba)  
R3B 2B3  
Téléphone : (204) 949-2189  
Numéro Visuur : (204) 949-2882

#### Alberta et Territoires du Nord-Ouest

416-10506, avenue Jasper  
Edmonton (Alberta)  
T5J 2W9  
Téléphone : (403) 420-4040  
Numéro Visuur : (403) 420-4108

#### Ouest

600-609 ouest, rue Hastings  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6B 4W4  
Téléphone : (604) 666-2251  
Numéro Visuur : (604) 666-3071

Vous pouvez téléphoner à ces bureaux à frais virés.

**L**a Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre la personne qui dépose une plainte auprès de la Commission ou qui participe à une enquête.

novembre 1986

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986  
N° de cat. HR32-1/8-1984  
ISBN 0-662-54775-6



La discrimination fondée sur  
l'âge est contraire à la loi.



Commission canadienne  
des droits de la personne

— Race  
Couleur  
Origine nationale ou ethnique

— Âge

— Sexe

— Déficience mentale

— Déficience physique

— Dépendance envers l'alcool ou la drogue

— Religion

— État matrimonial  
Situation de famille

— État de personne gracée

— Égalité de rémunération